

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) KARYAWAN DI KANTOR PEMERINTAH KABUPATEN MURATARA

Yuni Oktaria
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta
E-mail : yunioktaria906@gmail.com

Musoli
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta
E-mail : musoli@unisayogya.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine whether the work environment and work ethics have an influence on the organizational citizenship behavior of employees at Muratara Government Office. The research design used was a descriptive method with a quantitative approach. Based on the purposive sampling technique, the unit of analysis in this study were temporary employees who worked at Muratara Government Office who had worked for a minimum of 1 year of service and who were aged from 20-40 years. The total respondents in this study were 100 respondents from employees who work at the Muratara Government Office. The results of this study indicated several findings. First, work ethic had a positive influence on organizational citizenship behavior. Second, the work environment had a positive influence on organizational citizenship behavior. Third, the work environment and work ethic had a positive influence on organizational citizenship behavior.

Keywords : Work Environment, Work Ethics, Organizationl Citizenship Behavior (OCB)
Pages : xvi, 87 Pages, 13 Tables, 7 Pictures, 5 Appendices.
References : 45 Sources (2002 - 2020)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah lingkungan kerja dan etika kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di Kantor Pemerintah Kabupaten Muratara. Desain penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan teknik *purposive sampling*, unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan honorer yang bekerja di Kantor Pemerintah Kabupaten Muratara yang sudah bekerja minimal masa kerja 1 tahun dan yang berusia dari 20-40 tahun. Total responden dalam penelitian ini adalah 100 responden dari karyawan yang bekerja di Kantor Pemerintah Kabupaten Muratara. Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa temuan. Pertama, etika kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Kedua, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Ketiga, lingkungan

kerja dan etika kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Etika Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Jumlah Halaman : xvi, 87 halaman, 13 tabel, 7 gambar, dan 5 lampiran.

Daftar Pustaka : 45 buah (tahun 2002 - tahun2020)

PENDAHULUAN

Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung pada unsur manusianya, apalagi dalam kondisi global seperti saat ini semua daerah dituntut untuk mengikuti perkembangan di semua bidang, baik dalam bidang teknologi maupun bidang informasi bahkan bidang sumber daya manusia. Namun ada saja kendala yang sering dihadapi karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja.

Waspodo *et al.*, 2019 Lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menciptakan gairah kerja yang positif sehingga karyawan akan lebih meningkatkan prestasi kerja yang baik, karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tidak memerlukan pengawasan yang lebih dari perusahaan melainkan saling mengingatkan dan melakukan pengawasan antar individu agar bersama-sama dapat mencapai prestasi dan tujuan yang perusahaan harapkan. Menurut Prasasti & Yuniawan, 2017 jika seorang pegawai merasa cukup berkomitmen untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan, maka seiring dengan kuatnya komitmen tersebut pegawai akan cenderung untuk lebih melakukan hal-hal yang termasuk dalam OCB atau extra role seperti berbicara baik tentang perusahaan dan sebagainya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta etika kerja yang tinggi dalam sebuah instansi membuat karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan saja namun juga melakukan kegiatan-kegiatan di luar deskripsi pekerjaan. Menurut Syahriani, Nurwati, 2017 organisasi dianggap sukses apabila pegawainya mempunyai perilaku yang sesuai dengan *job description* (in-role) dan perilaku yang melebihi *job description* (extra-role) atau sering juga disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.

Menurut Budianto *et al.*, 2018 Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerjanya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide ditempat kerja.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan honorer di Kantor Pemerintah Kabupaten Muratara dengan menggunakan 100 sampel. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini, sejalan dengan hal tersebut tujuan dari penelitian skripsi ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan etika kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Dan ingin mengetahui apakah lingkungan kerja dan etika kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

1. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etika Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan honorer di Kantor Pemerintah Kabupaten Muratara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Yaitu penelitian yang mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya secara sistematis dan akurat.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, dan satu variabel dependen. Sebagai variabel independen yaitu: Lingkungan Kerja (X1), dan Etika Kerja (X2), terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variabel dependennya.

Menurut Sekaran, 2013 populasi mengacu pada seluruh kelompok masyarakat, peristiwa atau hal yang menarik untuk diteliti oleh peneliti. Berdasarkan pengertian tersebut, yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan honorer yang bekerja di Kantor Pemerintah Kabupaten Muratara minimal yang telah bekerja satu tahun dan yang berusia mulai dari 20-40 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut (Sekaran & Bougie, 2013) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan mendasarkan pada karakteristik tertentu yaitu karakteristik yang memiliki sangkut paut dengan ciri dan sifat populasi. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner, Angket yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan dari responden, dan skala pengumpulan data dengan skala likert. Siregar, 2016 menjelaskan *skala likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Kuesioner dibuat untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi score atau nilai. Untuk dapat dijawab dengan mudah oleh responden, maka responden cukup memberikan tanda (x) pada skala 1-5 yang sudah tersedia, dimana skala 1 diartikan sebagai "sangat tidak setuju" dan skala 5 diartikan sebagai "sangat setuju".

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20. Teknik analisis data sebelum data diolah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu yang digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Menurut Ghozali, 2012 uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan Uji Reliabilitas, adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis sebelumnya harus dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, yang digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik pada penelitian ini yaitu menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Ghozali, 2013 Uji normalitas data bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus didistribusikan normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorof Smirnov*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi dengan tidak normal

Menurut Ghozali, 2013 Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen

lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance < 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Bila nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$, berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Uji ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau homokedastisitas. Adapun metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dengan probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji t untuk menguji secara terpisah dan uji F untuk menguji secara simultan, uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis pada penelitian ini.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebuah data yang didapat dari kuesioner, sebaiknya diuji validitas (Bawono, 2006). Kegunaan dari uji validitas adalah untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan 100 responden dengan tingkat signifikansi 0,05, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,1638. Suatu item dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikansii 0,05. Dan Pengukuran reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) serta suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,70 menurut (Ghozali, 2013).

Hasil Uji Validitas

Pada hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan OCB valid dikarenakan nilai r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,1638.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, 2013 menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1.	Work-life Balance	0,967	0,7	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,975	0,7	Reliabel
3.	Turnover Intention	0,940	0,7	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1, variabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Jadi, semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.2 Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Ghazali, (2017). Hasil perhitungan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,25540513
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,053
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,662
Asymp. Sig. (2-tailed)		,773

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Hasil dari tabel 2, uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan nilai asymp. Sig $> 0,05$ yaitu sebesar 0,773 jadi $0,773 > 0,05$ (0,773 lebih besar dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan dari uji ini bahwa data berdistribusi normal. maka diketahui bahwa data variabel dengan jumlah data sebanyak 100 adalah normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikoloniaritas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Menurut Ghazali, 2017 Asumsi dari *Tolerance* Dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut, jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas. Dan jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

MODEL	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Lingkungan Kerja	,556	1,800	Tidak terjadi Multikolinearitas
Etika Kerja	,556	1,800	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah 2021

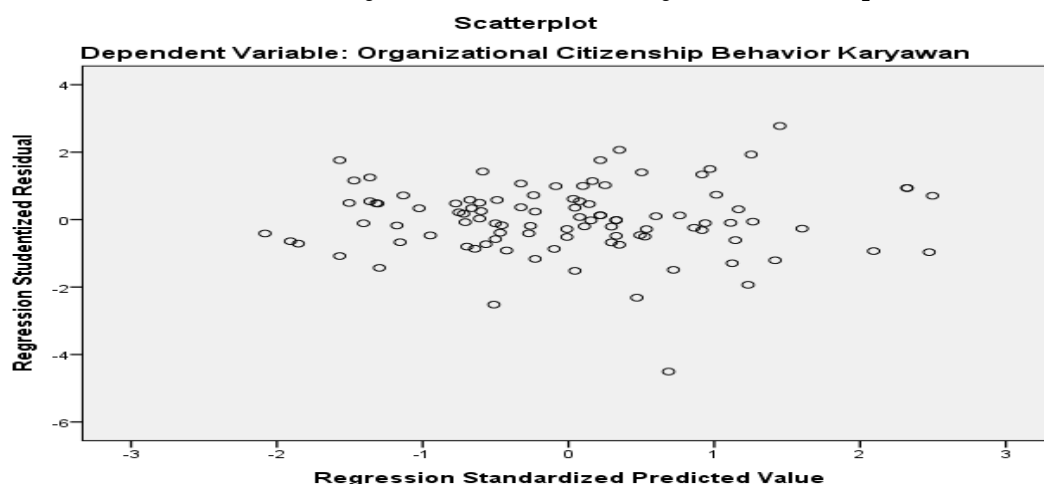
Berdasarkan pada Tabel 3, variabel independen yaitu lingkungan kerja dan etika kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,556 dan 0,556 yang berarti kedua variabel independen memiliki nilai yang sama. Nilai tersebut lebih besar dari 0,1 yaitu $0,556 > 0,10$. Maka data tersebut menghasilkan data yang tidak terjadi Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan (uji grafik *scatterplot*) dan analisis statistik (uji *glesjer*). Model yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Grafik Scatterplot

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Grafik *Scatterplot*



Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan gambar 1 diatas dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

Uji *Glesjer*

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji *Glesjer*
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,232	2,976		,078	,938
	Lingkungan Kerja	-,034	,111	-,041	-,306	,760
	Etika Kerja	,237	,194	,165	1,220	,225

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari uji *glesjer* pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai koefisien parameter untuk variabel independen tidak ada yang signifikan, karena dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan yaitu $\text{sig} > 0,05$ atau 5% yaitu $0,760 > 0,05$ yang berarti dalam model regresi ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Dan variabel Etika Kerja menghasilkan hasil yang serupa nilai angka $\text{Sig} > 0,05$ atau 5% yaitu $0,225 > 0,05$ yang berarti dalam model regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi ini layak dipakai untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variabel dependen. jika nilai mendekati satu berarti variabel-variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Iman ghazali, 2013).

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (*R Square*)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,629	,621	4,299

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 5, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,629 artinya bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 62,9% sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji T test digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Imam Ghazali, 2013). Uji t dilakukan untuk menguji apakah Lingkungan Kerja (X1), dan Etika Kerja (X2) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Karyawan honorer di Kantor Pemerintah Kabupaten Muratara.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,342	1,926		2,255	,026
	Lingkungan Kerja	,181	,072	,210	2,531	,013
	Etika Kerja	,966	,126	,637	7,682	,000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel lingkungan kerja dan etika kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, yang dilihat pada tabel t dan nilai signifikansi. Nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap OCB (Y). Nilai signifikan variabel etika kerja (X2) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja (X2) terhadap OCB (Y).

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

H2 : Etika Kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

Uji Secara Simultan F

Uji F Simultan pada dasarnya untuk menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3038,011	2	1519,006	82,189	,000 ^b
	Residual	1792,739	97	18,482		

	Total	4830,750	99			
--	-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa Terdapat pengaruh X1 X2 secara bersama sama terhadap Y karna nilai sig 0,000 < 0,05, hasil uji F menunjukkan hasil F hitung sebesar 82,189 dengan nilai sig. Sebesar 0,000 dimana nilai sig ini lebih kecil dari nilai α 0,05 bererti variabel (lingkungan kerja dan etika kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (OCB).

H1 : Lingkungan Kerja dan Etika Kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Karyawan.

3. PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, mengenai pengaruh lingkungan kerja dan Etika kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan honorer di Kantor Pemerintah Kabupaten Muratara. dengan pengujian hipotesis baik itu secara parsial dan simultan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh kesimpulan berikut ini :

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan honorer pada kantor pemerintah Kabupaten Muratara. Hasil tersebut menandakan bahwa lingkungan kerja tempat karyawan bekerja dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (ocb) dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan ocb karyawan.

Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan honorer pada kantor pemerintahan Kabupaten Muratara. Etika kerja disini mampu mempengaruhi ocb karyawan.

Lingkungan kerja dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap ocb karyawan honorer pada kantor pemerintahan Kabupaten Muratara. Hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen, yang berarti lingkungan kerja dan etika kerja secara signifikan berpengaruh terhadap OCB. Artinya, setiap perubahan yang terjadi berpengaruh signifikan secara bersama-sama.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini hanya dikhususkan untuk karyawan honorer yang bekerja di Kantor Pemerintah Kabupaten Muratara, penelitian ini bisa digeneralisir pada Kantor Pemerintahan di daerah lain. Maka dari itu diharapkan penelitian selanjutnya diharapkan bisa meneliti di Kantor Pemerintahan lain dan tidak hanya berfokus pada karyawan honorer saja diharapkan bisa ke cakupan yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, Anton. 2006. Multivariate Analysis dengan SPSS. Salatiga: STAIN Salatiga press.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin. 2018. Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja 14(1)*:1.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. edisi 7 Penerbit

- Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikais Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Prasasti, V. Tr., & Yuniawan, A. 2017. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management* 6(2005):1–14.
- Sekaran, U. 2013. *Research Methods For Business, Edisi 4, Buku 2*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (6th Edition Ed.)*. New York: Wiley.
- Syahriani., Nurwati., & Hatani, L. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* 1(2):19–26
- Waspodo, A., Lindawati., & Sholikhah. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Perum Damri Kantor Pusat. *Journal of Chemical Information and Modeling* 10(1):1689–99.

